

Chaque mois, nous vous transmettons les points essentiels des derniers textes et décisions concernant le transport de marchandises

Négociations de branche : Un dialogue social très difficile

• **NAO Logistique : Accord salarial signé le 17 mars 2015 !** Cet accord prévoit une revalorisation de +1,8% pour les grilles de moins de 6 mois et de + 1,6% pour les grilles de plus de 6 mois. Il est applicable au 1^{er} avril 2015 aux adhérents FEDIMAG, FNTR, OTRE, TLF, et UNOSTRA. Télécharger les grilles de salaire logistique ? [Cliquer ici](#)

• **NAO Marchandises : séquestration des représentants patronaux et rupture du dialogue**

Les partenaires sociaux du secteur se sont réunis le 26 mars 2015 à la demande du Secrétaire d'Etat au transport. Des manifestants ont investi la salle de négociation et ont retenu les négociateurs patronaux pendant 2 heures...

Rappels d'heures supplémentaires : précisions de la Cour de cassation

Un conducteur demande un rappel d'heures supplémentaires en justice. La cour d'appel fait droit au salarié en constatant « *que l'employeur ne s'explique pas sur la distorsion entre le volume de l'amplitude et celui du temps de rémunération alors que chaque journée répertoriée par le salarié fait état de plusieurs sites de chargement et de déchargement impliquant nécessairement des tâches de travail effectif* ».

La cour de cassation casse la décision d'appel et indique qu'il est impératif de rechercher si « *le salarié participait ou non aux opérations de chargement et de déchargement des marchandises* », et lorsqu'il n'y participait pas, s'il « *se trouvait cependant à la disposition de l'employeur et était tenu de se conformer à ses directives* ».

Lire l'arrêt? [Cass. Soc. 25 mars 2015, n°13-24720](#)

Prud'hommes : Toujours se rendre en bureau de conciliation !

Un conducteur sollicite divers rappels de salaire en justice. Peu de temps avant la date d'audience, il transmet un mail à son ancien employeur en l'informant de son désistement d'instance.

L'employeur ne se rend pas à l'audience de conciliation, le salarié qui est présent sollicite et obtient la condamnation à titre de provision sur une partie des salaires réclamés.

L'entreprise conteste cette décision, en vain. Les juges précisent en effet que la loi ne permet de s'opposer à de telles décisions du bureau de conciliation qu'en cas d'excès de pouvoir, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Lire l'arrêt ? [Cass. Soc. 18 mars 2015, n°14-10593](#)

L.A. FORMATION SOCIAL TRANSPORT : Dates de la prochaine session

Le concept : Une journée de formation, réservée aux transporteurs, pour se former et s'informer des actualités, élargir sa vision du social, se jauger aux pratiques des autres, et y voir plus clair sur la réglementation.

ANGERS : Le 23 juin 2015;

ORLEANS : Le 24 juin 2015;

TROYES : Le 11 juin 2015;

FONTAINEBLEAU : Le 12 juin 2015 ;

LYON : Le 16 juin 2015 ;

MARMANDE : Le 18 juin 2015

Télécharger le formulaire d'inscription ? [Cliquer ici](#)

Nous contacter ?

Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr

Le comportement d'un délégué syndical peut caractériser le délit de harcèlement moral à l'égard d'autres salariés de l'entreprise

Un délégué syndical a un comportement déplacé envers certains salariés et notamment les cadres constituant la direction de l'établissement. Plusieurs plaintes pénales en harcèlement moral sont déposées à son encontre.

Pour sa défense, il indique que ces faits ne peuvent être qualifiés de harcèlement moral car ils ne contreviennent pas à la liberté d'expression et ne sont qu'un exercice normal de la liberté syndicale.

La cour constate que le délégué syndical « *avait tenu des propos injurieux et humiliants, touchant les personnes mêmes de ceux-ci, leur physique, leurs tenues vestimentaires, leur passé professionnel, leur probité, à être très près de leur visage au point qu'ils se sentent physiquement menacés* », que ces faits « *n'étaient nullement nécessaires pour mener à bien des actions syndicales dans l'intérêt des salariés* » ; « *Il est ainsi établi que ces comportements ont eu pour objectif et pour effet de dégrader les conditions de travail des parties civiles, portant ainsi atteinte à leur dignité et altérant leur santé physique ou mentale* », et reconnaît le harcèlement moral.

Le délégué syndical est condamné à payer des dommages intérêts aux parties civiles.

Lire l'arrêt ? [Cass. Crim. 17 mars 2015, n°13-87037](#)

Compte personnel de prévention de la pénibilité : instruction ministérielle

Une instruction ministérielle du 13 mars 2015 précise les modalités de mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Composée de 9 fiches techniques, cette instruction vient notamment préciser les conditions, d'ouverture du compte pénibilité, les déclarations par l'employeur, le règlement des cotisations, les modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions, ...

Télécharger l'instruction ministérielle ? [Cliquer ici](#)
Consulter notre synthèse du dispositif pénibilité ? [Cliquer ici](#)

Brèves

Licenciement d'un salarié protégé lié à l'utilisation de ses heures de délégation

Est justifié le licenciement d'un salarié protégé ayant utilisé 105 heures de délégation pour exercer une activité salariée au sein d'une autre entreprise. L'utilisation par un salarié protégé de ses heures de délégation pour exercer une autre activité professionnelle méconnaît l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur qui découle de son contrat de travail.

[CE 27/03/2015 n°371174](#)

Signature d'une rupture conventionnelle possible même lorsque la salariée est en congé maternité

Pour les juges de la cour de cassation : « *la cour d'appel a retenu à bon droit que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes* »

[Soc, 25/03/2015 n°14-10149](#)

Le harcèlement ne justifie pas nécessairement une prise d'acte de rupture

La cour de cassation tout en rappelant que « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat (...), manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements* ». Les juges, ayant constaté ces faits, auraient dû s'interroger sur la question de savoir si ce manquement était ou non de nature à rendre impossible la poursuite du contrat.

[Soc 11/03/2015, n°13-18603](#)

Nous contacter ?

Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr